第９講　労働問題

１　労働運動のあゆみ

働く・働かない，雇(やと)う・雇わない，労働条件などは，労働者・使用者それぞれが決める。両者は自由な契約の主体として労働契約を行う（＝**契約自由の原則**）が，現代は身分制社会ではないこともあり，**労働問題**が発生し続けてきた。

①世界の労働関係年表

Ａ　戦前

18 世紀後半　イギリスで産業革命発生

1802 年　第一次工場法制定（英）

1811 年　**ラッダイト〔機械打ちこわし〕運動**（英）（～ 17 年）

1824 年　労働者団結法制定（英）→労働運動の合法化

1833 年　**工場法**制定（英）→初の労働者保護立法

1838 年頃**チャーチスト運動**（英）（～ 48 年）→労働者たちが参政権などを要求

1848 年　マルクスとエンゲルス（独）が『共産党宣言』発表

1864 年　ロンドンで第１インターナショナル〔国際労働者協会〕結成（～ 76 年）

1878 年　社会主義者鎮圧法制定（独）

1886 年　８時間労働要求デモ（米）→メーデーの起源

アメリカ労働総同盟〔AFL〕結成（米）

1889 年　パリで第２インターナショナル結成（～ 1914 年）

1890 年　第一回国際メーデー

1900 年　労働代表委員会結成（英）→労働党の前身

1917 年　ロシア革命

1919 年　**国際労働機関〔ILO〕**発足→本部はスイスのジュネーブ

モスクワで第３インターナショナル〔コミンテルン〕結成（～ 43 年）

1935 年　**ワグナー法**〔全国労働関係法〕制定（米）→ニューディール政策の一貫

Ｂ　戦後

1945 年　世界労働組合連盟〔世界労連・WFTU〕結成

1947 年　**タフト・ハートレー法**制定（米）→労働組合活動を規制

1949 年　国際自由労働組合連盟〔国際自由労連・ICFTU〕結成

1962 年　ILO 総会で週 40 時間労働制勧告採択

1979 年　国連で**女性差別撤廃条約**採択

1989 年　国連で**子ども〔児童〕の権利条約**採択

〈*Note*〉

②日本の労働関係年表

A　戦前

1886年　甲府雨宮（あめみや）製糸場スト→初のストライキ

1897年　**労働組合期成会**結成→高野（たかの）房太郎らによる**ナショナルセンター**の先駆（せんく）

1900年　**治安警察法**制定

1903年　農商務省『職工事情』刊行

1911年　**工場法**制定（施行は1916年）→15人未満の工場には適用されず

1912年　**友愛会**（ゆうあいかい）結成→鈴木文治（ぶんじ）ら

1920年　第一回メーデー

1921年　**日本労働総同盟**結成→友愛会から発展

1925年　**治安維持法**制定
　　　　細井和喜蔵（わきぞう）『女工哀史（あいし）』刊行→紡績（ぼうせき）女工の労働環境を記す

1938年　国家総動員法制定

1939年　国民徴用令公布→軍需工場などへの勤労動員開始

1940年　**大日本産業報国会**結成→全ての労働組合は解散

1943年　学徒動員→中等学校以上の男子学生も勤労動員
　　　　女子挺身（ていしん）隊→14歳以上25歳未満の未婚の女子を勤労動員

B　戦後

1945年　GHQによる民主化スタート
　　　　治安警察法・治安維持法廃止
　　　　労働組合法制定

1946年　戦後初のメーデー・食糧メーデー
　　　　日本国憲法公布→47年施行
　　　　労働関係調整法制定
　　　　総同盟〔日本労働組合総同盟〕結成→右派
　　　　産別会議〔全日本産業別労働組合会議〕結成→左派

1947年　二・一ゼネスト計画中止指令
　　　　労働基準法制定
　　　　労働省設置

1948年　政令201号により国家公務員法改正→公務員の争議権否認

1949年　国鉄三大怪事件→労働運動に打撃
　　　　労働組合法全面改正

1950年　**総評**〔日本労働組合総評議会〕結成

1952 年　皇居前広場事件〔血のメーデー事件〕

　　　　破壊活動防止法〔破防法〕制定

1955 年　**春闘**〔春季賃金闘争〕の始まり

1959 年　最低賃金法制定

　　　　三井三池争議（～ 60 年）

1960 年　**障害者雇用促進法**制定→法定雇用率はほとんど達成されず

1964 年　**同盟**〔全日本労働総同盟〕結成→総評に対抗

1966 年　雇用対策法

1970 年　家内労働法制定

1971 年　高年齢者雇用安定法制定

1972 年　労働安全衛生法制定

1985 年　**労働者派遣法**制定

　　　　男女雇用機会均等法制定→翌年施行

1989 年　**連合**〔日本労働組合総連合会〕結成

　　　　全労連〔全国労働組合総連合〕結成

　　　　全労協〔全国労働組合連絡協議会〕結成

1991 年　**育児休業法**制定

1993 年　**パートタイム労働法**制定

1995 年　**育児・介護休業法**制定

1997 年　男女雇用機会均等法改正

　　　　労働基準法改正→女子の保護規定撤廃

1999 年　**男女共同参画社会基本法**制定→翌年施行

　　　　労働者派遣法改正→派遣対象と業務の拡大

2001 年　省庁再編により**厚生労働省**発足

　　　　育児・介護休業法改正→「育休切り」などを禁止

2004 年　高年齢者雇用安定法改正

　　　　労働者派遣法再改正→製造業を解禁

　　　　労働審判法制定

2006 年　男女雇用機会均等法再改正

2007 年　**労働契約法**制定

　　　　雇用対策法改正→募集・採用における年齢制限廃止

　　　　パートタイム労働法改正→仕事内容が正規雇用者と同じ場合同じ待遇に

2008 年　東京の日比谷（ひびや）公園に「年越し派遣村」設営

2009 年　育児・介護休業法再改正

2012 年　労働者派遣法再々改正→日雇（ひやと）い派遣の原則禁止と派遣料金の明示（めいじ）

2015 年　パートタイム労働法再改正

　　　　労働者派遣法再々々改正

２　労働三法の制定→戦後の民主化の一環

①労働組合法（1945 年）

労働者の団結権の保護による経済的地位の上昇をはかる。また，行政委員会の一つである**労働委員会**の設置を規定している。

A　**労働三権**（憲法第 28 条に規定）→第 27 条の**勤労権**を加えたものが**労働基本権**

あ　**団結権**

い　**団体交渉権**

う　**団体行動権〔争議権・ストライキ権〕**

※**国家公務員・地方公務員には認められない**が，その代償措置（そち）として，行政委員会である**人事院・人事委員会**が設けられている。

B　**労働協約**

労働組合と使用者が締結する，**労働条件**の取り決め。労働者と使用者が結ぶ**労働契約**や，使用者が定める就業規則より優先される。

※労働契約・就業規則は労働基準法で規定されている。

C　**刑事・民事上の免責特権**

労働組合の正当な行為については罪や責任を問われない（＝**刑事免責・民事免責**）。

D　**不当労働行為**の禁止

使用者による正当な理由なき組合活動への妨害・介入や，団結権の侵害，団体交渉の拒否は禁止されている。

※組合員への不利益取り扱い，組合不加入または脱退を雇用条件とする黄犬（おうけん／こうけん）契約なども不当労働行為。

E　**ショップ制**

労働組合員資格と従業員資格の関係を定めた労使間の協定。

あ　オープンショップ制

組合への加入を従業員の自由意思に任せる。

い　クローズドショップ制

事前の組合への加入が従業員の採用条件となる。

う　ユニオンショップ制

従業員が雇用後の一定期間内に組合加入を義務づけられる。

F　労働組合の種類

あ　**企業別組合**

い　職業別組合

う　産業別組合

G　地域労組（ろうそ）

組合のない企業の従業員が，個人の資格で加入している。

②労働関係調整法（1946 年）

労働争議の予防と解決，労使の自主的な調整と解決をめざす。

A　**労働争議の解決**

労働委員会が担当するが，国民経済に大きな影響を及ぼす恐れのある争議（公益事業や巨大争議）に関しては，内閣総理大臣による**緊急調整**という制度もある。

※労働委員会には中央労働委員会や都道府県労働委員会があり，公益代表・労働者代表・使用者代表の三者で構成されている。

あ　**斡旋**（あっせん）→約 95％

労働委員会が指名した斡旋員が，労使双方の意見を聞き，自主的解決を援助する。

い　**調停**（ちょうてい）→約４％

労働委員会の設ける，公益代表・労働者・使用者からなる調停委員会が，調停案を提示して労使双方に受諾（じゅだく）を促す。

う　**仲裁**（ちゅうさい）→約１％

労働委員会の設ける，公益代表のみで構成される仲裁委員会が，（裁判所に提訴しない限り）拘束力のある仲裁裁定を下す。

B　**争議行為**

現在の日本では極めて少ない。そこで，増加する労働者個人と企業との単純な紛争解決のため，2004 年に**労働審判法**が制定され，06 年から**労働審判制度**が始まった。

あ　労働者によるもの

ストライキ〔同盟罷業（ひぎょう）〕，サボタージュ〔怠業（たいぎょう）〕，ピケッティングなど。

い　使用者によるもの

ロックアウト〔作業所閉鎖（へいさ）〕のみ。

③労働基準法（1947 年）

賃金・労働時間・休日など**最低限度の労働条件を規定**し，違反行為を審査し未然に防止することをめざす。近年，頻繁（ひんぱん）に改正されている。

※ 1998 年の改正では，ホワイトカラーへの裁量労働制の拡大や，**女性の時間外・休日労働・深夜業制限規定の撤廃**が定められた。

※労働基準法を補うのが，**最低賃金法**・家内（かない）労働法・労働安全衛生法など。

A　行政機関

あ　労働基準局（厚生労働省）

い　労働局（都道府県）

う　労働基準監督署（主要市区町村）

B　労働条件

労働者と使用者が対等な立場で決定。

C　**均等待遇**

国籍・信条・社会的身分によって差別されない。

D　その他

あ　法定労働時間は**１日８時間・週 40 時間以内**→ 1997 年までは週 48 時間

い　**男女同一賃金**の原則

う　賃金は毎月一回以上・一定の期日に・通貨で・直接・全額支払う

え　時間外・休日・深夜労働は割増（わりまし）賃金を支払う

お　６カ月継続勤務かつ８割以上の出勤で**年次有給休暇**を付与（ふよ）

か　完全週休２日制は義務づけられてはいない

き　15 歳未満の労働を禁止

く　18 歳未満の深夜労働を禁止

け　女性の産前・産後休暇〔産休〕の保障（＝母性保護規定）

こ　強制労働の禁止

さ　中間搾取（さくしゅ）の排除

し　公民権行使の保護

３　日本の労働問題

①三大雇用慣行（こようかんこう）〔日本的経営方式〕→グローバル化の下で崩れつつある

A　終身雇用制

新規採用すれば，基本的に定年まで解雇しないという慣行。社内教育で従業員を育て，安定雇用を実現する。欧米では中途採用が一般的で，アメリカなどでは不況期にレイオフ〔一時解雇〕がしばしば行われている。

※しかし，日本も 1991 年のバブル崩壊以後，リストラの一貫として人員整理が進んでいる。

※**正規雇用者**に加え，弾力性のある**非正規雇用者**を多用する傾向にある。

B　年功序列（型）賃金

公務員のように，**学歴別に初任給を決め，その後は勤続年数に応じて定期昇給していく賃金形態の慣行。**終身雇用制を定着させ，従業員の帰属意識を高める。

※しかし近年では，年齢や勤続年数を考慮した生活給よりも，職務の重要性・困難性・責任性にもとづく職務給や，職務遂行能力にもとづく職能給を重視する風潮が強まっている。そのため，**年俸（ねんぽう）制**など業績を重視した**成果主義**の賃金制をとる企業も多い。

※就業時間についても**変形労働時間制・裁量労働制**〔みなし労働時間制〕・**フレックスタイム制**の導入が進む。

C　企業別組合

欧米や戦前の日本のような職業別・産業別でなく，**企業ごとに労使協調的な労働組合が組織される慣行。**

※戦後改革期の組織率 50％前後を経て，高度経済成長期には 35％前後で安定し，成長要因の一つとなった。しかし，1970 年代の石油危機後，産業構造の高度化や雇用形態の多様化により低迷し，**現在では組織率 20％を下回っている。**

※その内訳も大企業や公務員が大きな割合を占め，中小・零細（れいさい）企業の組織率は極めて低い。

②労働環境の現状

A　**労働災害〔労災〕**の増加→**ワーク・ライフ・バランス**の重要性

労働者災害保険法（1947 年）により，**労災保険の保険料は事業主が負担**し，労災が起きた時には療養や費用の給付が受けられるが，「労災隠し」も多発している。

あ　時間外労働（とくに**サービス残業）**による**過労死**・過労自殺

い　職場うつ〔メンタルヘルス障害〕

う　ブラック企業の存在

B　**低い労働分配率**

日本の名目賃金〔貨幣賃金〕は高いが，付加(ふか)価値から賃金に分配される割合は低く，購買力平価(へいか)で換算した実質賃金は低い。

C　**完全失業率の上昇・有効求人倍率の低下**

ペティ・クラークの法則による産業構造の高度化（＝**構造的失業**）。バブル経済崩壊後の“失われた 10 年”で失業率上昇（＝循環的(じゅんかんてき)失業）。

※日本の失業率は，高度経済成長期には２％前後，平成不況時には５％前後。

D　**就職活動〔就活〕**

リクナビのような大手就活サイトを利用し，新規学卒者〔新卒者〕が希望の企業にエントリーシート〔ES〕を送付する方式が定着している。

※長期化による学業への影響や，学生の大手志向(しこう)による**雇用のミスマッチ**など，問題点も多い。

※中卒者だけでなく高卒者の就職も，希望職種の正規雇用者をめざすには相当に厳しいこともあり，大学・短大・専門学校に進みたい若者は多い。

E　**雇用形態の多様化**

正規雇用者（正社員・正職員）以外の，**アルバイト・パートタイマー・派遣労働者・契約社員・契約職員**などの**非正規雇用者**も４割近い。また，少子化による労働人口の減少にともない**定年延長制度**が広がり，65 歳までの雇用が通常になってきている。

※日系人などの定住**外国人労働者**の待遇改善問題や，不法就労外国人問題もある。出入国管理及び難民認定法〔入管法〕改正により，在留資格「特定技能」が新設され，外国人労働者の受け入れ拡大を図る。

※少子高齢社会がさらに進むなかで，世代間だけでなく世代内でも**ワークシェアリング**の発想が重要となる。

※個人による在宅ビジネス〔SOHO〕もみられるようになった。

F　賃金格差

企業別規模による格差。男女格差は同一労働であれば存在しないことになっている。

G　格差の拡大

2000年代に入り，小泉純一郎内閣（2001年～06年）の大胆な構造改革により，格差が拡大。「**ワーキングプア**〔働く貧困層〕」「ネットカフェ難民」「派遣切り」などの貧困問題が注目された。

※フリーター〔フリーアルバイター〕や**ニート〔NEET〕**も増加し続けている。

③近年の女性労働

労働力人口の４割以上を占めるが，**M字（型）カーブ**を描き，男性との賃金差も大きい。

A　**男女雇用機会均等法**（1985年制定，86年施行）

1979年に国連で採択された女子差別撤廃条約の批准にともない制定。男女の役割意識に変化を与えた。

あ　男女雇用機会均等法改正（1997年）

募集・採用面での差別撤廃の規定化，**セクシャル・ハラスメント〔セクハラ・性的嫌がらせ〕**防止の配慮義務規定など。

い　男女雇用機会均等法再改正（2006年）

セクハラを含む**男女双方への差別禁止に拡大**。身長・体重・体力などによる間接差別規定の導入や，科料（かりょう）（軽い刑事罰）など制裁処置の強化。

B　**男女共同参画社会基本法**（1999年制定，2000年施行）

C　**育児・介護休業法**（1995年）

あ　**育児休業法**（1991年）

い　育児・介護休業法改正（1995年）

「育休切り」などを禁止。

う　育児・介護休業法再改正（2009年）

「育休切り」防止への取り組みとして，労働局の申告に従わない場合の企業名公表措置もある。

第９講　確認テスト

1　1811 年からイギリス各地で起きた「機械打ちこわし」を何というか？
①エンクロージャー　②ラッダイト運動
③チャーチスト運動　④メーデー

2　ワグナー法（1935 年）やタフト・ハートレー法（1947 年）が制定された国とは？
①イギリス　②フランス　③アメリカ　④ドイツ

3　1897 年，高野房太郎や片山潜らが結成した，日本のナショナルセンター（労働組合の全国的中央組織）の先駆となる団体とは？
①労働組合期成会　②友愛会
③日本労働総同盟　④日本労働組合総同盟

4　1989 年に結成された，現在の日本最大のナショナルセンターとは？
①総評〔日本労働組合総評議会〕　②同盟〔全日本労働総同盟〕
③連合〔日本労働組合総連合会〕　④全労連〔全国労働組合総連合〕

5　次のうち，最も労使協調的で，1955 年～ 73 年の高度経済成長を支えた要因の一つとされている労働組合の形態とは
①企業別組合　②職業別組合　③産業別組合　④地域労組（ろうそ）

6　次の労働争議の解決方法のうち，最も件数が多いものとは？
①斡旋　②調停　③仲裁　④緊急調整

7　次のうち，使用者に認められている争議行為とは？
①ストライキ　②サボタージュ　③ピケッティング　④ロックアウト

8　労働基準法による，現在の法定労働時間を記したものを選べ。
①１日８時間・週 40 時間以内　②１日８時間・週 48 時間以内
③１日 10 時間・週 60 時間以内　④法定労働時間の規定なし

9　「日本的経営方式」ともよばれる，三大雇用慣行としてふさわしくないものを選べ。

①終身雇用制　②年功序列型賃金　③企業別組合　④ショップ制

10　年収が低い「働く貧困層」をカタカナで何というか？

①フリーター　②ニート

③ワーキングプア　④ワークシェアリング

解答

1	②	2	③	3	①	4	③	5	①
6	①	7	④	8	①	9	④	10	③